

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Selain itu, persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional yang diharapkan banyak badan usaha dan perusahaan di Indonesia untuk bisa bersaing pada era keterbukaan, membuat dunia industri menghadapi tantangan yang berat untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Maraknya persaingan dan tuntutan profesionalitas karyawan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, dan diantaranya adalah sumber daya manusia. Apalagi dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia

meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimaksud dalam perusahaan tersebut adalah karyawan. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Pada kenyataannya, semakin banyak tekanan dan tuntutan yang diterima oleh karyawan, semakin berakibat menimbulkan stres pada diri mereka.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan bisa terjadi pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada baik

kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002:20). Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan dirinya lah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.(Pandji Anoraga,2005 dalam Habibullah Jimad dan Iin Apriyani 2009).

Menurut Robbins (2007 : 368), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya

dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan definisi stres menurut Luthan (2006) adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang karyawan yang ada dalam perusahaan. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja turun akan berakibat pada kerugian perusahaan.

Menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2005: 9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian yang dilakukan Noviansyah dan Zunaidah (2011), menunjukkan bahwa adanya pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis ketiga memberikan hasil bahwa stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Siti Nurhendar (2007),

menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. stress kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko yulawan (2012), menemukan hasil bahwa adanya pengaruh stress dan konflik terhadap kinerja. Variabel keduanya berpengaruh secara bersama-sama. Hasil penelitian H. Edy Sutrisno (2009) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bintang Karya Putra di Surabaya adalah budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jerry Chandra (2011), menemukan hasil bahwa adanya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya. Penelitian lain mengenai stres kerja juga dikemukakan oleh Feri Harianto, Putu Artama Wiguna, Dedy Rakhmad (2008) yang menyatakan berdasarkan uji secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yang dilakukan oleh para tukang dan pekerja.

Sejalan dengan kondisi tersebut, Perusahaan Batik Brotoseno yang berada di Dukuh Kuyang Desa Kliwon Rt 04/01, Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil yaitu

batik. Batik merupakan karya seni budaya bangsa Indonesia yang dikagumi dunia. Batik telah menjadikan Indonesia sebagai salah satu Negara terkemuka penghasil kain tradisional yang halus di dunia. Oleh karena itu perusahaan Batik seperti di Brotoseno ini ikut andil dalam melestarikan batik agar tetap lestari dan kemajuannya bisa pesat dalam era globalisasi ini. Selain itu, agar supaya batik dapat masuk ke ranah pasar internasional. Namun, pada masa resesi sebagaimana saat ini perusahaan Batik Brotoseno mengalami permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja diantaranya adalah stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen dapat terganggu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen”.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja yang terdiri dari lingkungan, organisasi, dan individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen?
2. Aspek variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja yang terdiri dari lingkungan, organisasi, dan individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penambahan data atau referensi yang berkaitan dengan faktor internal, dalam hal ini pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran, saran dan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia kaitannya dengan pengaruh stres kerja yang meliputi lingkungan, organisasi, individu terhadap kinerja karyawan.

3. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengatasi masalah pengaruh stres kerja yang terdiri dari lingkungan, organisasi, dan individu terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **1. Bab I Pendahuluan**

Bab ini memuat uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **2. Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini memuat uraian tentang landasan teori dan bahasa-bahasa lain hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikian dan hipotesis penelitian.

### **3. Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini memuat deskripsi tentang bagaimana penelitian dilakukan secara operasional, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **4. Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini memuat uraian tentang hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya yang meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

### **5. Bab V Penutup**

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.